4
Initiatiefwetsvoorstel-Yücel gelijke beloning

Aan de orde is de behandeling van:
- **het Voorstel van wet van het lid Yücel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en het Burgerlijk Wetboek om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen (33922).**

De **voorzitter**:
Ik heet mevrouw Yücel in vak-K van harte welkom. Ik zeg ook uit eigen ervaring dat het voor een Kamerlid toch altijd heel bijzonder is om in dat vak te zitten om je eigen wetsvoorstel te verdedigen. Mevrouw Yücel wordt bij de verdediging van het wetsvoorstel ondersteund door de heer De Geest en mevrouw Akdemir, de een beleidsmedewerker bij de PvdA-fractie en de ander vroegere beleidsmedewerker. Tevens heet ik welkom de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hij zal bij de behandeling van dit wetsvoorstel optreden als adviseur van de Kamer. Dat is toch bijzonder, adviseur van de Kamer; ik zie de minister denken.

Vandaag is de eerste termijn van de zijde van de Kamer aan de orde. De voortzetting van de behandeling wordt op een later moment in overleg met de initiatiefneemster gepland. Het woord is aan mevrouw Siderius van de SP-fractie.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

☐

Mevrouw **Siderius** (SP):
Voorzitter. Nederland kreeg 60 jaar geleden voor het eerst een vrouwelijke minister: Marga Klompé. Daarna ontstond de zogenaamde tweede feministische golf uit onder andere de onvrede over de maatschappelijke positie van vrouwen. Dat is 50 jaar geleden. Het is onvoorstelbaar dat we vandaag de dag nog steeds moeten strijden voor gelijke rechten. Daarom mijn complimenten aan de initiatiefnemer, mevrouw Yücel van de Partij van de Arbeid, die met dit initiatiefwetsvoorstel een poging doet voor de gelijke beloning van vrouwen.

We leven in 2016, maar nog steeds hangt de hoogte van het salaris af van het feit of iemand man of vrouw is. Het loonverschil bij de overheid is 11% en bij het bedrijfsleven zelfs 21%. Soms wordt er bewust onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen maar vaak wordt er onbewust onderscheid gemaakt. Daarom helpt het als bedrijven en ondernemingsraden zich hiervan bewust zijn. De initiatiefnemer schrijft terecht op de website van de Partij van de Arbeid: dit pik ik niet, vrouwen moeten bij gelijk werk hetzelfde verdienen als mannen.

Praten over beloningsverschillen is belangrijk, maar de manier waarop we deze verschillen daadwerkelijk gaan aanpakken, is misschien nog wel belangrijker. Uit Europees onderzoek uit 2015 blijkt dat beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland relatief groot zijn. In omringende landen als België en Luxemburg, maar ook in landen als Slovenië, Litouwen en Bulgarije zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen veel kleiner. Dit is exemplarisch voor de positie van vrouwen in Nederland. Vergeleken met andere Europese landen is de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland relatief laag, zijn er weinig vrouwelijke studenten en besteden de Nederlandse vrouwen — op die van Cyprus na — de meeste tijd aan hun kinderen. En wat te denken van het aandeel van vrouwen in topfuncties, de mogelijkheid voor mannen om na de bevalling vaderschapsverlof op te nemen en het kleine aantal alleenstaande moeders met jonge kinderen dat economisch zelfstandig is? Nederland staat overal onder aan de ranglijstjes. Zegt de initiatiefnemer ook van deze punten: dit pik ik niet? Zo ja, wat gaat zij hieraan doen?

Alleen verantwoording afleggen is wat ons betreft geen oplossing. Als het aan de SP ligt, dan houdt het niet op bij dit initiatiefvoorstel maar wordt er gewerkt aan het daadwerkelijk versterken van de positie van alle vrouwen in Nederland. Vrouwen met een laag inkomen hebben namelijk vaker gezondheidsproblemen dan mannen in dezelfde positie. Het aandeel vrouwen met een risico op armoede is hoger dan het aandeel mannen met een risico op armoede. Vrouwen vormen dan ook een meerderheid in de huishoudens met een laag inkomen. Wat gaat de initiatiefnemer daaraan doen?

Is het niet het beleid van staatssecretaris Klijnsma dat de positie van alleenstaande vrouwen, al dan niet met kinderen, juist alleen maar heeft verslechterd? Ik noem de invoering van de kostendelersnorm, het verlagen van het sociaal minimum en de veranderende toeslagen voor alleenstaande ouders in de bijstand. Juist de Partij van de Arbeid is verantwoordelijk voor deze bezuinigingen. Hoe gemakkelijk is het dan om deze ongelijkheid ongemoeid te laten en alleen te kiezen voor de makkelijke oplossing? Pikt de initiatiefnemer deze afbraakplannen ook niet? Is de initiatiefnemer dan ook bereid om deze problemen, de armoede en de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, die zijn ontstaan als gevolg van het kabinetsbeleid aan te pakken?

Wat te denken van de ontstane tweedeling in het onderwijs? Waarom is de kloof tussen lager- en hogeropgeleiden door dit kabinet alleen maar vergroot? Als de initiatiefnemer het niet pikt dat vrouwen voor gelijk werk minder verdienen, pikt de PvdA het dan ook niet dat het in Nederland ondertussen uitmaakt in wat voor gezin je wieg staat of je kunt opklimmen in het onderwijs of zelfs naar een universiteit kunt? Ook beleid van een Partij van de Arbeid-minister. Of denk aan de thuiszorg, waar toch voornamelijk veel vrouwen werken, waar loondump aan de orde van de dag is met grote ontslaggolven door staatssecretaris Van Rijn, die de thuiszorg afknijpt. Ook beleid van de Partij van de Arbeid. Ik wil in het vervolg van het debat echt van de initiatiefnemer weten wat ze hieraan gaat doen. Het is wat de SP betreft echt te smal om het alleen maar te gooien op de beloningsverschillen.

Een ander belangrijk onderdeel van het aanpakken van beloningsverschillen is het voeren van een actief diversiteits- en antidiscriminatiebeleid. Heeft de indiener overwogen om dat ook bij dit wetsvoorstel te betrekken? Zaken als zwangerschapsdiscriminatie hebben immers ook invloed op de ongelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Is de initiatiefnemer bereid om haar voorstel te verbreden? De SP overweegt in ieder geval een amendement op dit onderdeel.

In het "dit pik ik niet"-bericht op de website van de Partij van de Arbeid staat ook dat de Partij van de Arbeid namen van bedrijven die vrouwen blijven onderbetalen, gaat publiceren: naming-and-shaming. En de PvdA gaat de minister jaarlijks een prijs laten uitreiken aan de meest moderne werkgever van Nederland, de werkgever die vrouwen en mannen zichtbaar gelijk betaalt. Waarom is dit niet opgenomen in het initiatiefwetsvoorstel?

Aletta Jacobs en de Dolle Mina's worden door de initiatiefnemer geroemd om hun onvermoeibare inzet om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen weg te nemen. De SP verwacht van de initiatiefnemer ook onvermoeibare inzet om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen weg te nemen. Alleen verslag laten doen door bedrijven is een te kleine stap. Wat ons betreft moet er meer gebeuren.

☐

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):
Voorzitter. Dank en complimenten aan de indiener en ook aan de ambtelijke ondersteuning. Zij worden nog weleens vergeten, maar ze zijn echt de drijvende kracht, zo weet ik uit eigen ervaring, bij dit soort wetsvoorstellen. Het is ook mooi dat het ertoe heeft geleid dat ze nu allemaal in vak-K zitten om dit voorstel te verdedigen.

Het voorstel is sympathiek. Het uitgangspunt is ook voor de ChristenUnie dat mannen en vrouwen geen ongelijke beloning zouden moeten krijgen voor gelijkwaardig werk. In de praktijk komt dat kennelijk nog wel voor. Wij hebben daar ook wat cijfers over gezien. Het is goed dat mevrouw Yücel bekijkt hoe zij hiermee aan de slag kan.

De discussie is wat verwarrend. Het gaat vaak over beloningsongelijkheid aan de ene kant en beloningsverschillen aan de andere kant. Dat zijn voor ons twee verschillende zaken. Er bestaan nu eenmaal beloningsverschillen, niet alleen tussen mannen en vrouwen in een organisatie, maar ook tussen mannen en mannen, tussen vrouwen en vrouwen en tussen bepaalde leeftijden. Dat heeft vooral te maken met competenties en met hoever je bent in je ontwikkeling, allemaal zaken waardoor verschillen gerechtvaardigd kunnen zijn. Daar wil ik wel duidelijkheid over hebben. Het is pas echt een probleem als vrouwen ook echt minder betaald krijgen voor gelijk werk op eenzelfde niveau als mannen.

Dat brengt mij bij de eerste vraag over dit wetsvoorstel. Ik wil graag van de initiatiefneemster horen waar haar wetsvoorstel precies op ziet: het aanpakken van die beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardig werk of het breder aanpakken van het verschijnsel beloningsverschillen. Als dat laatste het geval is, hoe draagt dit wetsvoorstel daar dan precies aan bij? En wat voegt het wetsvoorstel van de initiatiefneemster precies toe aan wat al kan? De Raad van State heeft erop gewezen dat het bestaande wettelijk systeem sluitend is. Beloningsongelijkheid is al verboden. Als het voorkomt, dan kun je in Nederland onder meer naar het College voor de Rechten van de Mens of de rechter, zo zegt ook de Raad van State. De Raad van State wijst er bovendien op dat de ondernemingsraad, als er beloningsverschillen zijn, nu al zijn instemming kan onthouden aan het beloningssysteem van een onderneming, bijvoorbeeld als functies die vooral door vrouwen worden bekleed onredelijk lager worden beloond.

Ik ga even een ingewikkelde zin uitspreken, maar dit punt is belangrijk. De initiatiefneemster stelt voor de ondernemingsraad ook instemmingsrecht te geven bij "een regeling inzake het door de onderneming gevoerde beleid met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning". Dat is een hele mond vol. Ik zoek een beetje wat hier nu precies staat. Is dat een bevoegdheid die de ondernemingsraad al heeft, zoals de Raad van State stelt, of is het juist een verdergaande toevoeging? Ik kan niet uit de nota naar aanleiding van het verslag of de memorie van toelichting opmaken wat de indienster precies bedoelt. Is het iets wat inderdaad al in onderdeel C van het artikel staat? Waarom moet het dan nog opgenomen worden? Of is het een veel verdergaande bepaling ten opzichte van onderdeel C en, zo ja, wat zijn dan precies alle elementen en voorwaarden voor beloning? Het is voor ons cruciaal om te weten wat dat inhoudt om dit goed te kunnen beoordelen. Ik hoop dat de indienster dat ook kan invullen.

Is dit artikel nu ook een grondslag die ondernemingen verplicht beleid te hebben over gelijke behandeling van mannen en vrouwen rond beloning? Moeten zij dat beleid maken en, zo ja, in welke gevallen? Wat is daarvoor nu de wettelijke basis? De initiatiefneemster wijzigt alleen de Wet op de ondernemingsraden. Het ligt, neem ik aan, niet in de bedoeling dat wij ondernemingsraden instemmingsrecht geven bij iets wat ondernemingen helemaal niet hoeven te doen. Ik kan de wettelijke grondslag voor dat beloningsbeleid niet vinden. Als een onderneming geen beleid hoeft te maken, hoe kun je een ondernemingsraad dan instemmingsrecht geven? Misschien kan de minister ook duidelijkheid geven over hoe dat nu wetstechnisch zit.

Dan kom ik op de informatieplicht. De ondernemingsraad krijgt nu al ten minste eenmaal per jaar schriftelijke informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen. Daar wordt nu aan toegevoegd dat daarbij voor iedere groep het percentage mannen en vrouwen wordt aangegeven. Hoe draagt het noemen van dit percentage bij aan het aanpakken van de problemen die de initiatiefneemster wil aanpakken? Het noemen van een percentage lijkt mij niet de oplossing voor een probleem. Ik krijg graag een inhoudelijke reactie.

Dat geldt in zekere zin ook voor de verplichting met betrekking tot het jaarverslag. Daarin moet informatie worden vermeld over de omvang van de verschillen in beloning van bij de rechtspersoon werkzame vrouwelijke en mannelijke werknemers. Als er zorgen zijn, dan moet worden beschreven hoe een en ander wordt verbeterd. Maar als ik heel goed naar de wettekst kijk, dan gaan de cijfers over het beloningsverschil, terwijl het verbeteringsbeleid over beloningsongelijkheid gaat. Het blijft een discussie maar het is echt een belangrijk verschil. Dat zijn echt twee verschillende dingen. Het ene ziet op alle salarissen van alle mannen en vrouwen in het bedrijf. Het andere, het beleid, ziet op de beloning van mannen en vrouwen die dezelfde functie hebben. Ik snap niet waarom in de wettekst de termen "beloningsverschil" en "beloningsongelijkheid" zo door elkaar heen worden gebruikt. Dat maakt het ook alleen maar onduidelijker voor ondernemingen wat ze nu precies moeten gaan doen, mocht het voorstel worden aangenomen.

Ik heb een hoop vragen gesteld. Dat is echt omdat ik op een aantal punten nog onduidelijkheid heb, of in ieder geval niet scherp heb wat dit voorstel precies gaat behelzen, waarop het gaat zien en of het consistent is. Ik wacht de beantwoording van de indiener daarom af. Dan zullen we dit wetsvoorstel wegen.

☐

Mevrouw **Pia Dijkstra** (D66):
Voorzitter. Ook ik wil graag beginnen met complimenten aan de initiatiefneemster. Veel respect voor mevrouw Yücel, die het initiatief voor deze wetswijziging heeft genomen. Ik weet hoeveel dat van je vraagt. Complimenten voor de ondersteuners, want ik weet hoeveel werk dat voor hen betekent.

Een ding staat als een paal boven water: er dient sprake te zijn van gelijke beloning voor hetzelfde, gelijkwaardige werk. Als sprake is van ongelijke beloning, hebben we daar al sinds 1980 een wet voor: gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde. Helaas blijkt dat die constructie in de praktijk niet waterdicht is. Dat is heel erg jammer. We zien gewoon dat het niet voldoende werkt. Vrouwen verdienen 18% minder dan mannen. Als een man €1 verdient, krijgt de vrouw €0,82 voor hetzelfde werk onder dezelfde omstandigheden. Dat is kwalijk, dat mag niet voorkomen. Maar ik zie wel dat er sinds 2008 een daling is ingezet. Toen lagen de verschillen nog boven de 20%. Hoe kijkt de indienster naar deze ontwikkeling?

Daarnaast vind ik het interessant om te zien dat vrouwen tussen de 25 en 30 jaar net iets meer verdienen dan mannen. Daar lijkt dus toch iets te gebeuren. Maar ik zal eerlijk zijn: na het dertigste levensjaar loopt het verschil weer rap op tot bijna 25%. Welke verklaring ziet de indienster voor het hogere salaris van jongere vrouwen? Verwacht zij dat dit zal doorzetten? De indienster spreekt in haar initiatiefnota over goede voorbeelden. Ze noemt daarbij onder meer België, waar het beloningsverschil 8,6% bedraagt. Waarom heeft zij dan in haar initiatiefwet niet gekozen voor dat Belgische model? Wat zijn daarvoor de motieven?

Ook ik zie dat de indienster verschillende begrippen gebruikt. Ze spreekt over "beloningsongelijkheid", "beloningsverschillen" en "beloningsonderscheid". In de nota naar aanleiding van het verslag legt ze uit dat "beloningsongelijkheid" de juridische term is en "beloningsverschillen" de economische, maar zelf heeft ze het over "beloningsonderscheid". Dat roept echt verwarring op. Graag opheldering.

De indienster wil er via dit voorstel voor zorgen dat de ondernemingsraad inzicht krijgt in de vraag of er beloningsverschillen zijn en, zo ja, hoe groot die dan zijn. Dat komt dan zwart-op-wit in het jaarverslag te staan. Dat vindt mijn fractie interessant. De indienster geeft aan dat het succes van de wet "mede afhankelijk is van de inzet van ondernemingsraden en werknemers die zich het verschil in beloning aantrekken." Maar ik vraag me af of dat niet nu ook al het geval is. Nu is dat ook een onderwerp waarvoor, als mensen het zich niet aantrekken, ook geen aandacht is. Hoewel de indienster zegt dat het gekozen instrument inzichtelijk maakt welke onverklaarbare verschillen er zijn, blijft het aan het bedrijf zelf om maatwerk te verrichten. Begrijp ik dit goed? Is er dan daarna geen blauwdruk van wat er moet gebeuren? Dit raakt voor mij wel aan een essentieel punt. Als er daarna geen blauwdruk meer is, wat kan de ondernemingsraad dan doen? Waar kan hij zich dan aan vasthouden? Ik stel het mij namelijk als volgt voor. Er ligt een verklaring vanuit de onderneming waarin uiteengezet wordt hoe de beloningsverschillen zijn ontstaan en op welke manier de onderneming het verschil gaat verkleinen. Ik worstel echter een beetje met de vraag wat er daarna gebeurt. Hoe ga je dan verder? Wat als er in het jaar daarop niks is gebeurd? Wat kan de ondernemingsraad dan doen? Ik hoor dit graag van de indienster.

Dat brengt mij bij de vraag of de ondernemingsraad deze uitbreiding van zijn takenpakket aankan. Heeft hij de juiste expertise in huis? De indienster stelt dat kennisontwikkeling op het gebied van beloningsverschillen een vast onderdeel moet worden van de scholing van or-leden. Dat snap ik wel, maar hoe ziet zij dat voor zich? En wie is dan verantwoordelijk voor de bijkomende kosten? Heeft de indienster ook nagedacht over de relatie tussen de verzwaring van het takenpakket enerzijds en de mate van vooruitgang die gerealiseerd kan worden anderzijds? Zijn er voorbeelden in andere landen van deze aanpak?

Hoewel kleine bedrijfjes worden uitgesloten, ziet mijn fractie nog wel wat uitdagingen ten aanzien van de bedrijven die daar net buiten vallen. De privacy van werknemers moet wat D66 betreft vooropstaan. Deze initiatiefwet mag dat niet dwarsbomen. Ik krijg hierop graag een reactie van de indienster maar ik zou ook de minister graag hierover horen.

Samenvattend: mijn fractie staat positief tegenover alle initiatieven die bijdragen aan het verminderen van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, maar die moeten dan wel iets opleveren. De wetgeving is er immers al en de naleving daarvan is zeker een discutabel punt. Dit wetsvoorstel geeft zeker inzicht in de vraag of er verschillen zijn en hoe groot die zijn. Ook bewustwording is een belangrijk element, maar op de vraag welke handvatten de or daadwerkelijk heeft, krijg ik graag nog een helderder antwoord. De vragen die wij hebben bij de uitwerking van het wetsvoorstel, heb ik dan ook gesteld. Ik ben benieuwd naar de beantwoording.

☐

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):
Voorzitter. Om te beginnen dank ik mevrouw Yücel en haar ondersteuning van harte voor dit initiatiefwetsvoorstel; mijn complimenten. Het opstellen van een initiatiefwetsvoorstel kost veel tijd en energie, maar het is een ontzettend waardevol politiek instrument.

Mevrouw Yücel, ik ben blij dat u deze wet hebt ingediend. Het wordt tijd dat we eindelijk eens een serieuze aanpak bedenken om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Want eerdere sprekers hebben het al gezegd: de emancipatie is niet af. Slechts de helft van de vrouwen is economisch zelfstandig. De bovenste laag van het bedrijfsleven wordt nog steeds gedomineerd door mannen. Het kabinet heeft toegezegd zich te gaan inzetten voor meer vrouwen aan de top, maar het minimumpercentage van 30% vrouwen in de raden van bestuur in het bedrijfsleven is blijven hangen op slechts 11%. Vrouwenemancipatie is meer dan alleen stemrecht en een hogere opleiding. De financiële positie van vrouwen is toe aan een nieuwe emancipatieslag.

Vandaag de dag verdient een vrouw gemiddeld bijna 17% minder dan een man. Dit betekent bij een modaal inkomen dat een vrouw zo'n €4.000 per jaar misloopt. Van dat bedrag zou je bijna een jaar huur kunnen betalen. Of je zou voor twee kinderen het collegegeld kunnen betalen. En de situatie van vrouwelijke zzp'ers is nog schrijnender. Zij verdienen zo'n 30% minder dan de gemiddelde mannelijke zzp'er. Dit terwijl een vrouw als zij iets koopt in de winkel toch echt geen lagere prijs betaalt dan een man. Ze heeft dezelfde kosten maar andere inkomsten.

Nederland bungelt ook bij de beloningsongelijkheid weer onder aan de Europese ladder. Nederland loopt ook achter op het gebied van vaderschapsverlof en vrouwelijke hoogleraren. Wij vinden onszelf misschien heel geëmancipeerd maar de cijfers liegen er niet om. Vrouwen verdienen gedurende hun hele werkende leven gemiddeld 3 ton minder dan mannen. Bovendien moet een vrouw per week ongeveer een halve dag meer werken dan een man om minimaal economisch zelfstandig te kunnen zijn. Het wordt dus tijd voor oprechte financiële gelijkheid, zodat meer vrouwen op hun eigen benen kunnen staan.

Zoals verschillende partijen eerder al hebben aangegeven, is dit verschil in beloning niet makkelijk te verklaren door discriminatie of door ongelijke kwalificaties. Mevrouw Yücel stelt dan ook dat het verschil in salaris gedeeltelijk te verklaren is door verschillende factoren, zoals de opleiding en kwalificaties, het aantal dienstjaren en de leeftijd, maar dat er ook een gedeelte niet te verklaren is. Die onverklaarbare verschillen leiden in het Nederlandse bedrijfsleven alsnog tot een loonsverschil van 8%. Deze onverklaarbaarheid heeft ook te maken met onbewuste benadeling van vrouwen. Inzicht in onbewust handelen leidt vaak tot een bewustere manier van handelen. GroenLinks deelt dan ook de mening van mevrouw Yücel dat het inzichtelijk en transparanter maken van de beloningsverschillen tot een gelijker beloningssysteem leidt.

Ik heb echter nog wel wat vragen en opmerkingen over de initiatiefwet van mevrouw Yücel. Om te beginnen wil ik doorgaan op het ook door mevrouw Yücel benoemde verschil tussen beloningsongelijkheid en beloningsverschillen. Beloningsongelijkheid is de situatie waarin een man en een vrouw verschillend beloond worden voor hetzelfde werk, bijvoorbeeld twee beleidsmedewerkers op een ministerie. Beloningsverschil is de situatie waarin een man en een vrouw verschillend beloond worden voor verschillend werk, bijvoorbeeld iemand die al jarenlang werkt en in de top van een bedrijf werkt en iemand die net komt kijken en onderaan in een bedrijf begonnen is. Om goed inzicht te krijgen in de beloningsongelijkheid, is het goed om ook onderscheid te maken in de beloningsverschillen.

Behalve dat de ondernemingsraad dus inzicht zou moeten krijgen in ongelijke beloningen, zouden deze verschillen ook in verhouding tot functiegroepen gezien moeten worden. In het wetsvoorstel wordt dit wel geregeld voor de ondernemingsraad, maar niet voor het jaarverslag. In het jaarverslag zal de beloningsongelijkheid naar buiten pas duidelijk worden op het moment dat de beloningsverschillen in verschillende functiegroepen worden opgesplitst. Indien er binnen een bedrijf bijvoorbeeld vooral vrouwelijke medewerkers in de functie van secretariaatsmedewerker zijn en vooral mannen in de functie van senior beleidsmedewerker, kun je die salarissen niet zomaar op één hoop gooien. Het opsplitsen van beloningsverschillen in functiegroepen geeft meer duidelijkheid over de daadwerkelijke, onverklaarbare beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Daar is het ons hier om te doen. Zou het dus niet beter zijn om de beloningsverschillen ook in het jaarverslag in functiegroepen op te splitsen? Ik overweeg om hierover een amendement in te dienen.

Indien de ondernemingsraden inzicht krijgen in de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in functiegroepen, dan zien zij mogelijk nog meer verschillende oorzaken. De ondernemingsraad zou wat ons betreft de bevoegdheid moeten krijgen om te onderzoeken waar die beloningsongelijkheid vandaan komt om zo de oorzaak hiervan aan te kunnen kaarten. Op dit moment is deze mogelijkheid nog niet wettelijk vastgelegd. Dit kan voor ondernemingsraadsleden wel een bepaald recht bieden om meer inzicht te krijgen in de criteria waarop de beloningen zijn gebaseerd. Is mevrouw Yücel bereid om de mogelijkheid om de ondernemingsraad de oorzaak van de beloningsongelijkheid te laten onderzoeken, aan de wetswijziging toe te voegen? Ik overweeg om ook hierover een amendement in te dienen.

De wijziging van de wet gaat in op de beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Ik ben echter ook benieuwd naar het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Hoe kan het dat de stereotypische vrouwenbanen zo veel minder beloond worden dan soortgelijke mannenbanen? Vrouwelijke beroepen en sectoren waarin veel vrouwen werken, worden structureel ondergewaardeerd in de beloning. Een verpleegkundige, vaak een vrouw, verdient minder dan een medisch technicus, vaak een man, terwijl ze een vergelijkbaar kwalificatieniveau hebben. Over het algemeen geldt: hoe meer vrouwen in de sector, hoe lager de lonen. Dat is niet van deze tijd. Is de minister, die hier als adviseur aanwezig is, bereid om deze beloningsverschillen te onderzoeken en te kijken naar manieren om vrouwelijke banen en sectoren meer te kunnen waarderen naar kwalificaties in plaats van naar gender?

Ik heb ook nog vragen over de implementatie en de evaluatie van het wetsvoorstel. Ondernemingsraden hebben vele taken en verantwoordelijkheden. Het verkrijgen van inzicht in beloningsongelijkheid en het instemmingsrecht zorgen ervoor dat de ondernemingsraad een nieuwe taak krijgt. In hoeverre gaat de ondernemingsraad ondersteund worden in de nieuwe taak om beloningsongelijkheid aan te pakken? Krijgen ondernemingsraadsleden een voorlichting of een andere vorm van informatievoorziening over het nieuwe instemmingsrecht? Worden de mannen en de vrouwen in de organisatie hierover ook verder geïnformeerd? Ik ben namelijk een beetje bang dat het bedrijfsleven zich net zo gaat gedragen als bij de verantwoording over het aantal vrouwelijke bestuursleden. Het minimum van 30% vrouwen in de raden van bestuur wordt amper gehaald en bedrijven negeren vervolgens de eis dat in het jaarverslag wordt uitgelegd waarom dit percentage niet is gehaald. Hoe gaat dit wetsvoorstel voorkomen dat bedrijven de verantwoording over beloningsongelijkheid weigeren uit te leggen in het jaarverslag? Zijn er vervolgstappen bedacht indien deze wetswijziging niet het gewenste resultaat oplevert?

Tot slot wil ik de ernst van de loonkloof tussen mannen en vrouwen nogmaals benadrukken. We kunnen niet stilletjes blijven toekijken, want het verschil krimpt slechts met een slakkentempo. Om echt vaart te maken en echt werk te maken van emancipatie, is het van belang dat er concrete stappen worden gezet. Gelijk werk verdient immers gelijk

loon en beloningsongelijkheid is niet van deze tijd. Vrouwen verdienen beter.

☐

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Voorzitter. Ik schaar mij gaarne in de rij van voorgaande collega's, die complimenten aan de initiatiefnemer en de ondersteuning hebben gegeven voor het vele werk dat is verricht.

Keer op keer blijkt uit onderzoeken dat er onverklaarbare beloningsverschillen zijn tussen mannen en vrouwen. Dat kan echt niet. In Nederland zijn mannen en vrouwen gelijk. Dat is een van de dingen die Nederland Nederland maken. Niet voor niets staat het verbod op discriminatie zelfs in het eerste artikel van onze Grondwet. Ons land is groot geworden door mensen als gelijkwaardig te beschouwen en hun talenten op waarde te schatten. Niet eerlijk behandeld worden of je niet eerlijk behandeld voelen, is een probleem. Soms haal je je schouders daarover op als het klein is en soms lach je erom, maar soms kun je er boos om worden.

Ongelijke behandeling gaat verder dan alleen salaris. Je hoeft de vraag maar te stellen in een gesprek en dan zijn er voorbeelden te over, zoals de vrouwelijke directeur van een techniekbedrijf die altijd de vraag krijgt of zij de notulen schrijft en de zwangere vrouw die op het schoolplein de standaardvraag krijgt hoe zij een combinatie gaat maken met haar gezin en haar baan terwijl haar man, die met zijn bedrijf stevig aan de weg timmert, die vraag niet krijgt. En waarom is er maatschappelijke bewondering voor een vader die zijn vergadering afbreekt om zijn kinderen van school te halen maar levert het verzuchtingen op als vrouwen dat doen?

Laat helder zijn dat ik baal van mensen die zich laten leiden door vooroordelen, want hoezo is een vrouw een kenau en heeft een man een stevig standpunt? Wanneer gaan we er nou eens doorheen prikken dat een man al ja zegt tegen een baan en dat een vrouw piekert en dan misschien ja zegt, terwijl de baan al is vergeven? We zien juist in onderzoeken dat de verschillen tussen mannen en vrouwen zorgen voor betere resultaten op de werkvloer. Leidinggevenden die dit niet zien en die hier geen gebruik van maken, hebben nog een hoop te leren.

Maar ik erger me ook enorm aan mensen die de schouders laten hangen in plaats van de schouders eronder zetten, die een afwijzing op een sollicitatie zien als een bewijs dat "ze" discrimineren of dat ze de job niet kregen omdat ze per ongeluk een vrouw zijn, die bij de pakken gaan neerzitten en liever naar onderzoeken wijzen die verschillen verklaren dan de strijd aangaan, die klagen over een glazen plafond in plaats van erdoorheen te beuken.

Als het erom gaat hoe fout het is dat er onverklaarbare beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn, vindt de indiener van het wetsvoorstel mij echt aan haar zijde. Ik geloof er alleen niet in dat dit voorliggende wetsvoorstel de mentaliteit verandert. Mentaliteit verander je niet door wetgeving. De ondernemingsraad mag al beloningsverschillen aankaarten. De Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap (NVMedezeggenschap) geeft aan dat ze zich afvraagt of het voorliggende wetsvoorstel de juiste oplossing is voor het probleem en of er niet beter sprake kan zijn van flankerend beleid. Ik lees dat als: we bespreken het juiste probleem, maar wel op de verkeerde plek. De indiener geeft zelf aan dat haar wet vooral een symbolische betekenis heeft. Maar: wetten zijn wetten. Wetten gelden voor iedereen. Wetten moeten worden nageleefd. Wetten leveren ook regels en administratieve druk op. Ik verzoek de indiener met klem om in haar termijn hierop in te gaan, want meer gedoe zorgt voor een daling van het animo bij werkgevers om mensen in dienst te nemen, terwijl we juist meer mensen aan het werk willen. Daarvoor zijn minder regels nodig.

Ik wil graag nog een aantal specifieke vragen stellen, aangezien de beantwoording wat ons betreft nog wel wat aan scherpte kan winnen. Allereerst: waarom beschouwt de indiener het voorstel toch als een stap in de goede richting, ondanks dat ze zelf de vraag stelt of het wel werkt?

Mevrouw **Siderius** (SP):
De opmerking over klagende vrouwen laat ik maar even bij de VVD zelf. Volgens mij kan de VVD er niet omheen dat uit de cijfers blijkt dat er echt een beloningsverschil is tussen mannen en vrouwen. De VVD zegt dat we dat niet hier moeten bespreken, dat we geen wet nodig hebben en dat het ergens anders moet worden besproken. Maar wat zijn dan de oplossingen van de VVD? Alleen bespreken, dat doen we al jaren. Ik heb ook al in mijn inbreng aangegeven dat we al jaren strijden voor een betere positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en noem maar op. Wat gaat de VVD concreet doen in plaats van praten?

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Ik heb twee zaken aangegeven. Ik heb gezegd dat we hard moeten optreden tegen vooroordelen. Dat kan met de wet in de hand als mensen worden gediscrimineerd. Daar is de wet ook voor. Wetgeving is er wat de VVD betreft om belemmeringen voor gelijke behandeling weg te nemen. Wat ons betreft is het qua wetgeving dus rond, zoals ik ook bevestigd zie door de Raad van State. Maar er ligt ook een taak bij de samenleving. Ik zal daar later in mijn betoog verder op ingaan. Ik heb hierbij aangetekend — daar ben ik mee begonnen — dat het onverklaarbare verschil van 8% in het bedrijfsleven en 4% bij de overheid een verschil is dat we te groot vinden. In Nederland worden mensen gelijk behandeld. Ik sta hier dan ook om aan te geven dat we heel veel zaken van belang vinden, maar niet in de vorm van een wet.

Mevrouw **Siderius** (SP):
De oplossing van de VVD is dus: de wet handhaven. Ik mag hopen dat we dat dan doen. Nog steeds bestaat echter dat beloningsverschil tussen vrouwen en mannen. Dus blijkbaar geeft de wet niet voldoende handvatten om dat verschil tot nul te reduceren. Als dit de oplossing van de VVD is, dan zegt de VVD eigenlijk: laat maar zitten, het is voor ons niet zo belangrijk, we gaan gewoon vrolijk verder.

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Ik was in mijn betoog nog niet geheel toegekomen aan de oplossingen die de VVD wél ziet. Ik zal het straks graag toelichten. Ik heb geprobeerd om mijn vertrekpunt aan te geven: we zijn een land waarin mensen gelijk zijn en waarin mensen ook keuzes hebben. Ik denk dat een deel van de verschillen in beloning kunnen worden verklaard door

keuzes die mensen in hun leven hebben gemaakt. Dan houden we nog steeds een onverklaarbaar verschil over. Ik heb in mijn betoog ook aangegeven dat wij dat onacceptabel vinden, juist omdat we in ons land iedereen gelijk behandelen.

Een belangrijk punt dat ook door collega's is aangesneden, betreft de privacy. Hoe dient de ondernemingsraad de primaire arbeidsvoorwaarden van mannelijke en vrouwelijke werknemers te vergelijken als deze juist heel privacygevoelig zijn? Verschillende collega's hebben daar ook aan gerefereerd.

Kan de indiener onderbouwen op basis van welke afwegingen zij tot de conclusie komt dat dit voorstel nauwelijks financiële en uitvoeringstechnische lasten met zich brengt? Heeft zij het plannen en formuleren van eventueel nieuw beleid binnen een bedrijf meegenomen in haar berekeningen?

De minister heeft zich in een aantal artikelen ook uitgelaten over deze wet. Hij stelt dat het vooral om een cultuurverandering gaat. Ik deel de opvatting van de minister. Ik vraag hem dan ook wat dit wetsvoorstel in zijn beleving toevoegt.

Discriminatie kan niet en mag niet, maar wij kunnen discriminatie niet voorkomen met wetten en regels. Helaas. Je zult zelf nog iets harder moeten knokken; niet bij de pakken neerzitten maar je schouders eronder zetten. De enige oplossing voor een daadwerkelijke gelijke behandeling is het gesprek voeren over je werk, over je keuzes, over je prioriteiten en over je betaling op de plek waar dat hoort: aan de keuzentafel met je eventuele partner en aan de vergadertafel bij de werkgever. Daar breng je je keuzes in kaart en daar vindt de afrekening plaats. Dat deed ook de vrouw die ik sprak die na een reorganisatie tijdelijk in een aanloopschaal werd geplaatst maar daar na twee jaar nog in zat, terwijl ze inmiddels allang het werk deed en de verantwoordelijkheden droeg die bij de functionele schaal hoorden. Vele vriendelijke gesprekken op de P&O-afdeling leverden niets op, tot ze op een gegeven moment bij zichzelf dacht: en nu is het klaar. Ze kwam voor zichzelf op en toen was het binnen vijf minuten geregeld.

De **voorzitter**:
Voordat u verdergaat, stel ik voor dat de heer Öztürk zijn vraag stelt.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ik hoor de VVD zeggen: discriminatie kun je niet aanpakken met wetten. Zegt mevrouw Van Ark hiermee dat Fatma en Eva zich op de arbeidsmarkt moeten invechten?

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Ik geef aan dat wij niet voor niets in artikel 1 van onze Grondwet hebben staan dat discriminatie verboden is en dat wij wetten en regels hebben in dit land om discriminatie aan te pakken waar die plaatsvindt. Als het gebeurt, moeten mensen dat ook doen, want die wetten hebben wij niet voor niets. Die zeggen iets over de manier waarop wij in dit land afspraken hebben gemaakt met elkaar. Dat betekent niet dat je met een wet discriminatie altijd kunt voorkomen. Ik heb geen toverstokje. Wij willen ook allemaal wereldvrede, maar dat gebeurt niet als we een wet maken. Soms komt het voor; daar moeten we gewoon eerlijk in zijn. Dan kun je twee dingen doen: je kunt je schouders laten hangen of je schouders eronder zetten. Als je je schouders eronder zet, kun je heel mooie dingen bereiken in dit land. Dat gebeurt ook; dat zien we in de praktijk. Dat is niet de makkelijke weg, maar als je dat doet, baan je ook de weg voor anderen. Zo verander je een samenleving echt: van binnenuit.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De conclusie is dat de VVD vindt dat naast Mohammed ook Eva en Fatma zich moeten invechten op de arbeidsmarkt. Maar u hebt het over aanpakken en over sterke schouders. Niet iedereen heeft die. Niet iedereen is zo krachtig als u, om hier te komen. Sommigen hebben dus ondersteuning nodig. U zegt dat we hier wetten en ministers hebben, maar kijk naar de discriminatiecijfers. Die worden steeds hoger. Kijk naar de racismecijfers. Die worden steeds hoger. Ondanks uw wetten en ondanks uw ministers gebeurt het alleen maar meer en meer. Dan moet je op een gegeven moment een wet maken om het aan te pakken. Uw ministers en uw kabinet zorgen niet voor minder discriminatie maar voor meer discriminatie. Daarom hebben we wél een wet nodig.

De **voorzitter**:
En uw vraag?

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Wat gaat u eraan doen om al die mensen, dus al die vrouwen en al die migranten, te helpen om aan een baan te komen op een gelijkwaardige manier?

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Ik ben mijn betoog begonnen met aan te geven wat voor land wij zijn. Wij zijn een land waarin wij gelijk zijn en elkaar gelijk behandelen. Dat is iets wat we met zijn allen doen. Daar hebben we wetten voor. Die wetten zijn de afspraken die wij met elkaar hebben gemaakt. Als mensen gediscrimineerd worden, kunnen ze met de wet in de hand een eind maken aan die situatie. Dan staan wij met zijn allen aan de kant van degene die gediscrimineerd wordt. Daarnaast hebben wij, omdat je met een wet niet alles af kunt dwingen, ook als samenleving een verantwoordelijkheid. Als leraar voor de klas heb je de urgentie nodig om verder te kijken dan alleen een naam. Als werkgever en als collega heb je ook de taak om dat te doen. Ook wij hebben hier in deze zaal de taak om dat te doen. Dat is echter iets wat we als samenleving doen. Daar spreken we elkaar op aan. We hebben ook met elkaar afgesproken dat je op de wet kunt terugvallen als je gediscrimineerd wordt.

Mevrouw **Pia Dijkstra** (D66):
Ik volg het betoog van mevrouw Van Ark wel, maar het lastige daaraan vind ik dat zij eigenlijk een situatie beschrijft die ideaal is: zo zouden we het willen. Elke vrouw die weet dat ze minder verdient dan haar mannelijke collega die hetzelfde werk doet en dat binnen de organisatie niet kan veranderen, zou naar het College voor de Rechten van de Mens moeten gaan. Als ze daar geen gelijk krijgt, zou ze

naar de rechter moeten gaan. Maar dat is natuurlijk niet de werkelijkheid. Dit wetsvoorstel gaat juist over die onverklaarbare verschillen. Dit wetsvoorstel wil ook dat bewustzijn boven water krijgen en aanspreken. Dat bewustzijn is nog veel te vaak afwezig. Ziet mevrouw Van Ark werkelijk een oplossing in het tegen vrouwen zeggen dat ze hun recht moeten pakken en daar uiting aan moeten geven? Of denkt ze dat er toch meer nodig is? En wat is er dan nog meer nodig?

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Volgens mij spreken we vandaag over een probleem dat er zeker is. Ik heb gezegd dat we over het juiste probleem spreken, maar op de verkeerde plek. De wetgeving en de instrumenten die we als politiek hebben zijn rond. Dat zegt de Raad van State ook. Maar het is wel een ontzettend belangrijk thema. We moeten het juist buiten deze zaal over dit onderwerp hebben, in de zalen waar wij als parlementariërs spreken. Ik zie liever dat de initiatiefneemster een interview geeft aan de Libelle, dan dat we hier vanmorgen zitten. Het is van belang om mensen erbij te betrekken, niet alleen vrouwen, ook mannen. Dit gaat over ons allemaal. Dit gaat over de samenleving die wij zijn. We willen allemaal op een faire manier behandeld worden. We willen er met elkaar iets moois van maken. Het gaat erom dat je gelijk behandeld wordt. Die discussie moeten we voeren. Ik neem eigenlijk een afslag eerder. Mijn betoog is dat onze wetgeving al rond is. We spreken nu over een wet die dit zou moeten oplossen, maar dat doet deze wet wat mij betreft niet. Het probleem blijft echter staan en daar hebben we allemaal een verantwoordelijkheid in.

Mevrouw **Pia Dijkstra** (D66):
Het is wel een merkwaardige manier van je opstellen als parlementariër als je zegt dat het niet hier in het parlement moet gebeuren, maar in de samenleving. Ik ben een paar jaar voorzitter geweest van de Taskforce DeeltijdPlus. Daar hebben we er alles aan gedaan om in het land het debat los te maken. Dat is ook gebeurd. Vervolgens is het niet verder gedragen. Die taskforce heeft zijn werk gedaan en een mooi eindrapport geleverd, maar dat is het. Wat schiet je daarmee op? Daar schiet je niet voldoende mee op. We zullen het echt hier in dit parlement moeten doen. Wetten dragen wel degelijk bij aan cultuurverandering. Als je zorgt dat je regels maakt waardoor mensen bewust raken van waar ze mee bezig zijn, dan kan dat aan cultuurverandering bijdragen. Dat doen we niet door alleen maar te zeggen dat we erover moeten nadenken en er beter op moeten letten. Het moet afgedwongen worden; dat is wel gebleken. Ik vraag mevrouw Van Ark opnieuw wat nou haar echte oplossing is.

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Ik ga heel ver met mevrouw Dijkstra mee als zij zegt dat wetten nodig zijn om dingen af te dwingen. Dat hebben we gezien bij de openstelling van het huwelijk voor mensen van gelijk geslacht. Dat hebben we recentelijk nog gezien bij de behandeling van de Algemene wet gelijke behandeling wat betreft het annuleren van de enkelefeitconstructie. Dat hebben we jaren geleden gezien toen mannen nog als hoofd van het gezin golden. Daar was wetgeving voor nodig. Wetgeving is nodig om belemmeringen op te heffen die gelijke behandeling in de weg staan. We zijn inmiddels zover dat we die wetgeving rond hebben en toch zien we nog verschillen in de samenleving. Ik vind het van belang dat we als parlementariërs bekijken of we niet doorschieten. De initiatiefneemster zegt over deze wet ook zelf dat die dient om de discussie op te roepen. Wetgeving is echter een instrument waarmee je zorgvuldig moet omgaan. Op die manier bekijk ik of deze wet het doel dient. Ik twijfel daarover en heb mijn twijfels hier neergelegd. Dat doet echter niets af aan het doel en het probleem waarover we hier spreken. We hebben daar bestaande wetten voor. Daar sta ik achter en die draag ik uit. Daarnaast hebben we een maatschappelijke verantwoordelijkheid en daar begeef ik me gaarne in.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA):
Ik hoor mevrouw Van Ark zeggen dat zij uiteraard voor gelijke behandeling is. Daar zijn we het allemaal ook wel over eens, maar helaas kan niet iedereen gelijk reageren. Ik hoor haar zeggen dat je door het glazen plafond moet slaan en dit en dat moet doen, maar er is een grote groep mensen die daar niet toe in staat is. Ik begrijp niet goed waarom mevrouw Van Ark extra regelgeving niet nodig vindt. Het gaat erom dat je de or versterkt en dat die de werkgever erop kan aanspreken. Ik zie niet in waarom dit allemaal extra regels met zich mee zou brengen. De enige regel is dat je de or wat versterkt. Welke regels vindt mevrouw Van Ark precies een bezwaar? Ziet zij een mogelijkheid om de ondernemingsraden, die hier een grote rol in spelen, toch te versterken op een manier die volgens haar geen extra regels oplevert?

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Ik constateer dat de ondernemingsraad al een aantal instrumenten heeft om de problematiek die wij vandaag bespreken in het bedrijf aan te kaarten. Het lijkt mij goed dat dit onderwerp in het bedrijf besproken wordt. Ik vind het allereerst een zaak tussen leidinggevende, werkgever en degene die in het bedrijf werkt. Het is ook goed dat de ondernemingsraad op dit thema kan inzoomen, want het is een probleem. Maar ik bekijk wel wat het voorliggende instrument toevoegt en dan zie ik dat de indiener en de Raad van State daar in stevige bewoordingen van zeggen: het voegt eigenlijk niets toe. Ik lees ook de brief van mensen uit het veld waarin staat dat zij eigenlijk al heel veel kunnen, maar dat ze het thema heel belangrijk vinden en daarom toch hun bijdrage willen leveren aan het debat. Het gaat er feitelijk om dat je het op de juiste plek belegt.

Als je een wet alleen vanwege de symboliek toevoegt — dat is mijn angst — creëer je hoe dan ook extra regels voor ondernemers. Zij moeten dan de jaarverslagen en de systemen aanpassen. Daar worden medewerkers mee belast. Ook moeten er in de bedrijven presentaties gegeven worden. Er moet dus van alles gebeuren en dat zou ik graag zien als het gaat om een maatschappelijk thema. Maar wij weten allemaal dat extra regels gedoe opleveren voor werkgevers en dat het daardoor lastiger wordt om mensen in dienst te nemen. Banen voor mensen is een ambitie die wij delen met de Partij van de Arbeid. Alles wat daarvan afleidt, hoe klein dan ook, kaart ik in deze zaal aan.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA):
Mevrouw Van Ark zegt dat medewerkers worden belast. Ik heb daar een vraag over. Een or is een gekozen orgaan. Het is de taak van de or om de werknemers te vertegenwoordigen en om zaken op de agenda te zetten. Welke mensen worden er dan belast? Dat is net hetzelfde als dat wij hier zouden zeggen dat wij worden belast. Het is toch je taak? Daar ben je toch voor gekozen? Wat bedoelt mevrouw Van Ark daar precies mee?

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Ik ga even terug naar het punt dat ik wilde maken. Het gaat om de vraag of wij hier een terecht probleem hebben. In dit land worden mensen gelijk behandeld, maar wij zijn het met elkaar eens dat we hier onverklaarbare verschillen hebben. Daar willen wij wat aan doen. Nu ligt er een wet voor die een aantal regels instelt waarvan ik mij afvraag of die regels dat doel dienen. We kunnen wel allerlei discussies houden over woorden, maar hier komt het op neer. Alles wat wij hier bij wet regelen levert — laat ik het dan zo zeggen — activiteiten op in de samenleving. Als die activiteiten een doel dienen, is dat prima, maar als ze geen doel dienen, stel ik ze hier ter discussie. Dat heb ik zojuist gedaan.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):
Mevrouw Van Ark zegt dat onverklaarbare verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen onacceptabel zijn. Maar als er hier een voorstel wordt gedaan om ervoor te zorgen dat inzichtelijk wordt wat de verschillen zijn, zegt mevrouw Van Ark vervolgens dat ze dat niet wil. Hoe moeten mensen dan weten dat ze ongelijk behandeld worden?

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
Ik sla aan op de zaken die de initiatiefnemer zelf aangeeft en die ook door de Raad van State en partijen in het veld worden aangegeven. Zij zeggen: het probleem is er, dat delen wij, maar wij zien niet in dat we het probleem oplossen met de instrumenten die vandaag voorliggen in de Kamer. Ik heb die vragen ook gesteld en ik probeer suggesties te doen. Ik reik zaken aan die naast wetgeving zouden kunnen werken. Je kunt heel veel zaken met wetgeving regelen, maar de samenleving heeft ook de taak om de schouders eronder te zetten.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):
Mevrouw Van Ark hecht zeer aan het gesprek aan de keukentafel in de bedrijven over de onverklaarbare beloningsverschillen. Maar dan moet je wel eerst weten dat die verschillen er zijn. Als je niet weet dat mensen met een gelijke functie meer verdienen dan jij, heb je ook geen handvatten om daar wat aan te doen. Juist om het gesprek op gang te brengen is het volgens mij heel belangrijk dat wij de verschillen inzichtelijk maken. Ik zou daarom nogmaals van mevrouw Van Ark willen horen hoe je de gesprekken op gang moet brengen als je niet weet wat de verschillen daadwerkelijk zijn. Dat is volgens mij wat mevrouw Yücel hier beoogt.

Mevrouw **Van Ark** (VVD):
De zaken waar mevrouw Voortman naar vraagt, zijn zaken die nu al geregeld kunnen worden. Het zijn zaken die medewerkers zelf kunnen aankaarten in bedrijven. Het is goed dat daarover een gesprek plaatsvindt. Dit wetsvoorstel lijkt weinig toe te voegen. Ik heb daar vragen over gesteld. Daarnaast blijft bestaan dat onverklaarbare beloningsverschillen inderdaad een groot probleem zijn. Ik heb ook gezegd dat die juist een groot probleem zijn in een land waar gelijkheid bovenaan staat en dat is ons land.

☐

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Mevrouw de voorzitter. Ik spreek mijn waardering uit voor mevrouw Yücel en haar ondersteuning. Zij heeft het aangedurfd om het zware werk van een initiatiefwetsvoorstel op te pakken en zij is nu hier om dit te verdedigen. Het recht op initiatief is een belangrijk en mooi instrument van de Kamer, mevrouw Voortman zei het ook al. Het is altijd goed als een collega dit aandurft en doet.

Het maken van onderscheid in beloning tussen mannen en vrouwen is al jaren verboden; dit is nationaal en ook internationaal in verdragen vastgelegd. De verschillen in de beloning van mannen en vrouwen zijn de afgelopen jaren afgenomen, maar toch blijkt telkens weer uit onderzoek dat die verschillen nog steeds bestaan. De CDA-fractie is het met de indiener eens dat dit ongewenst is. Zij betwijfelt echter of dit initiatiefwetsvoorstel daar ook echt iets aan doet. Een aantal vragen die ik namens mijn fractie wil stellen, zijn ook al door andere woordvoerders gesteld. Ik zal ze langslopen.

Onze vragen en twijfels hebben betrekking op de vorm en inhoud en op de effectiviteit van dit voorstel. Ik zie dan ook uit naar het antwoord van de indiener in haar eerste termijn. De vraag is of de oplossing überhaupt moet worden gezocht in meer wetgeving. Ook de SER schrijft in een rapport van voorjaar van 2014 onder de titel Discriminatie werkt niet, dat er op het gebied van wetgeving voldoende is geregeld; die is sluitend. De Raad van State schrijft dit ook in zijn advies over de wet waar hij spreekt over het beloningsonderscheid.

Om de verschillen in de beloning van mannen en vrouwen op te heffen, adviseert de SER om in plaats van meer wetgeving, meer in te zetten op maatregelen om de bewustwording te vergroten. De Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap geeft hieraan ook nadrukkelijk de voorkeur, zo blijkt uit haar brief die wij eergisteren hebben ontvangen. De SER stelt dat het echte grote verschil in de beloning van mannen en vrouwen heeft te maken met keuzes op werkgebied; er worden financieel minder lonende keuzes gemaakt. De Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap refereert in haar brief aan de onderhandelingen over het startsalaris. Dat is een van de bepalende factoren die in de rest van de carrière tot loonverschillen leiden. Herkent de indiener dit? Wat vindt zij van de suggestie dat dit een van de grote oorzaken is van verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen?

Ik ben benieuwd hoe de indiener reageert op betoog van de SER, het advies van de Raad van State maar eigenlijk ook op de voorkeur van de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap voor een andere benadering van dit

probleem. Wat is naar haar mening de toegevoegde waarde van haar voorstel boven de keuzes die deze organisaties maken?

In navolging van collega Schouten wil ik ingaan op de twee begrippen die door de SER zo nadrukkelijk worden uiteengezet. De indiener schrijft dat zij geen semantische discussie wil voeren over deze begrippen. Dat begrijp ik, maar deze begrippen — "beloningsongelijkheid" en "beloningsverschil" — raken de kern van de discussie. Beloningsongelijkheid mag niet en moet worden aangepakt. De Raad van State concludeert dat dit sluitend is. Naast deze juridische term is er het economische begrip beloningsverschil dat tal van oorzaken kent, soms verklaarbaar en soms onverklaarbaar. Ik heb al gesproken over de onderhandelingen over het startsalaris.

In reactie op het advies van de Raad van State introduceert de indiener nog een derde begrip, namelijk "onverklaarbaar beloningsonderscheid". Zowel in haar reactie op het advies van de Raad van State als in haar toelichting op het wetsvoorstel in de nota naar aanleiding van het verslag lijkt de indiener deze termen door elkaar te gebruiken. Dat maakt het niet duidelijk, zo zeg ik collega Schouten na. Ik wil dan ook graag dat de indiener in haar beantwoording heel duidelijk uiteenzet hoe zij dit ziet en of het wetsvoorstel zich richt op "beloningsonderscheid" of op "beloningsverschillen", dan wel op het door haarzelf geïntroduceerde "onverklaarbare beloningsonderscheid". Ik verneem dan tevens van haar hoe dit zich verhoudt tot de twee begrippen die de Raad van State uiteenzet. Dat is belangrijk om te beoordelen wat zij wil met dit wetsvoorstel en om ten aanzien van de twijfel die mijn fractie heeft of dit een effectief middel is om dat doel te bereiken, overtuigingskracht toe te voegen. Verder krijg ik graag nader per onderdeel van de wet uiteengezet hoe het een bijdrage kan leveren aan het verkleinen van het probleem van beloningsonderscheid dan wel aan het verkleinen van het probleem van de beloningsverschillen in economische zin.

De brief van de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap vind ik ook om een aantal andere redenen interessant. In het begin van de brief stelt zij dat zij pas sinds vorige week weet van dit wetsvoorstel. Ik ben benieuwd of ik dat goed gelezen heb. Is er inderdaad geen overleg met deze vereniging geweest en, zo ja, waarom niet? Met welke vertegenwoordigers van ondernemingsraden is er dan wel overleg gevoerd bij de totstandkoming van dit wetsvoorstel? Is daarbij dan ook naar voren gekomen dat de ondernemingsraden niet genoeg middelen hebben om het probleem van de beloningsverschillen te adresseren? Je zou namelijk kunnen zeggen dat ook zonder deze wet, een ondernemingsraad in een organisatie dit probleem kan adresseren.

In navolging van de SER en de Raad van State geeft de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap aan meer te zien in flankerend beleid. Niet wetgeving maar inzetten op het op de agenda plaatsen van de polder in de SER of op het tussen bedrijven afspraken maken en codes opstellen voor corporate governance. Dat schetst zij als alternatief. Ik moet heel eerlijk zeggen dat ik het wel een overtuigend verhaal vind waar de SER, de Raad van State en de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap mee komen.

Wat betreft de technische uitvoering van de wet viel mij het volgende op. De indiener geeft aan dat toevoeging van een lid m aan artikel 27 leidt tot een verplichting voor ondernemingen om beleid hierover op te stellen. Volgens mij en ook volgens de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap zegt de toevoegging van lid m aan dat artikel alleen maar dat wanneer er beleid opgesteld wordt de or er over mee mag praten en betekent het niet dat er beleid opgesteld dient te worden. Ook voor andere artikelen in de wet geldt dat ze de or in de gelegenheid stellen erover mee te besluiten indien er beleid op gevoerd wordt. Ik verneem hierop graag een toelichting.

De Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap geeft ook aan dat ze aanpassing van artikel 28 een beter alternatief had gevonden om de positie van de or in dit vraagstuk te versterken. Ook hierop krijg ik graag een reactie van de indiener. Tevens ben ik geïnteresseerd in hoe ze aankijkt tegen de samenhang met de wijziging van de Wet op de ondernemingsraden waaraan de minister op dit moment werkt. Dat wetsvoorstel dat volgens mij inmiddels in consultatie is, heeft te maken met de bevoegdheid van ondernemingsraden in relatie tot de beloning van topbestuurders. Wellicht omdat dit ook genoemde artikelen 27 en 28 raakt, is de minister over een ander onderwerp met soortgelijke vragen en soortgelijke formuleringen bezig. Daarom ook de vraag waarom de indiener niet heeft besloten om deze discussie te betrekken bij die wetswijziging. Er lijken nu namelijk twee trajecten over dezelfde artikelen in dezelfde wetten parallel aan elkaar te lopen, terwijl de minister misschien wel met oplossingen komt die ook voor dit vraagstuk een interessante denkwijze zouden kunnen inhouden.

In de schriftelijke ronde is er door een aantal partijen vragen gesteld over kleinere bedrijven die een or hebben, waarbij er een risico is wat betreft de privacy bij openbaarmaking, aangezien een en ander dan te herleiden is tot een of twee personen. Is openbaarmaking dan gelet op de privacy verstandig? Ik vraag de indiener hoe zij tegen dit risico aankijkt.

Ik sluit af met de Raad van State, die adviseert het voorstel te heroverwegen, enerzijds vanwege een gebrek aan toegevoegde waarde en anderzijds vanwege het risico dat de aandacht zich na het aannemen van de wet gaat richten op de naleving van nieuwe verplichtingen in plaats van op het aanpakken van de oorzaken van beloningsverschillen. Daarop wil ik graag een reactie. Hoe beschouwt de indiener dit risico? Zowel de SER en de Raad van State als de NVMedezeggenschap vraagt zich af op de inzet op flankerend beleid en op bewustwording geen beter alternatief zou zijn om het doel te bereiken dat hier Kamerbreed ondersteund wordt.

☐

Mevrouw **Tanamal** (PvdA):
Voorzitter. Ook ik wil beginnen met mevrouw Keklik en haar ondersteuning te complimenteren met het vele werk dat zij hebben verzet. Het is een heel belangrijk onderwerp waar een hoop mensen, met name vrouwen, mee gediend zijn. Door de eeuwen heen hebben vrouwen gestreden voor gelijke rechten. Aanleiding daarvoor was de ondergeschikte positie waarin vrouwen werden gedrukt. Bij wet was geregeld dat vrouwen handelingsonbekwaam waren, geen contracten mochten ondertekenen en geen openbare functies mochten vervullen. De socialistische arbeidersbeweging vocht voor vrouwenrechten. Strijdbare en sterke vrouwen streden om goedbetaald werk voor vrouwen, beter onderwijs, kiesrecht en een gelijkwaardige positie binnen het huwelijk.

Vrouwen merkten al snel dat het verkrijgen van bepaalde rechten in de praktijk niet betekende dat er ook gelijke kansen waren. Denk aan gelijke lonen, goede kinderopvang en herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid. Het is niet zo lang geleden dat vrouwen van hun werkgever moesten stoppen met werken wanneer zij trouwden.

Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bestaat nog steeds. Veel oorspronkelijke thema's zijn inmiddels minder actueel, maar er zijn nog genoeg onderwerpen die de aandacht verdienen, zoals economische zelfstandigheid, de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en gelijk loon voor gelijk werk. Daar wordt al jaren voor gestreden, zoals ook te lezen is in het Werkende Wijvenplan uit het begin van de jaren zeventig, waarin wordt opgeroepen tot gelijk loon voor gelijke arbeid, nu nog steeds een actueel onderwerp.

Ook nu lijkt het vaak goed geregeld, omdat er wetgeving is die erop moet toezien dat er gelijke behandeling plaatsvindt. En toch komt het nog regelmatig voor dat vrouwen minder verdienen dan mannen, terwijl zij hetzelfde werk doen. Soms zijn de verschillen verklaarbaar, maar zeker niet altijd. Vaak is het niet eens een bewuste actie van een werkgever geweest om mannen beter te betalen. Wel is het belangrijk dat er bij werkgevers het bewustzijn ontstaat dat het normaal is om mannen en vrouwen te behandelen volgens het principe van gelijk werk dus gelijk loon. Dat is eerlijk. Daarom is de PvdA-fractie zeer verheugd dat mevrouw Yücel het initiatief heeft genomen om met haar voorstel het bewustzijn rond gelijke beloning te verstevigen en de or hierin een rol te geven en daarmee te versterken.

Maar ook wij hebben nog wel een aantal vragen voor de indiener. Kan zij aangeven waarom zij ervoor heeft gekozen om organisaties die alleen een personeelsvertegenwoordiging hebben, niet in het voorstel mee te nemen? Kan zij met actuele cijfers de noodzaak van het initiatief onderbouwen? Kan de indiener toelichten waarom de voorgestelde wijziging van het instemmingsrecht toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de reeds bestaande procedures om beloningsongelijkheid aan te pakken? Verder vindt de PvdA het van belang om te weten waarom juist het door de onderneming aan de ondernemingsraad verstrekken van informatie over de beloningsverhoudingen tussen mannen en vrouwen van toegevoegde waarde is om deze ongelijkheid te bestrijden. Verder zou ik graag willen weten of de indiener kan aangeven wat de grotere oplossing zou moeten zijn op het punt van ongelijke beloning, waarnaar verwezen wordt aan het eind van de inleiding van de memorie van toelichting. Daarin staat dat de indiener zich realiseert dat dit voorstel slechts een bijdrage levert aan het bevorderen van gelijke beloning. Welke stappen heeft zij in gedachten om hierin verder te gaan?

Mevrouw **Siderius** (SP):
Ik had niet gedacht dat de Partij van de Arbeid zo snel klaar zou zijn met haar inbreng. Vandaar mijn late reactie.

De Partij van de Arbeid geeft aan dat beloningsverschillen onacceptabel zijn. Daarna noemde mevrouw Tanamal in haar inleiding ook een aantal andere oorzaken. Zo zei ze dat er al jaren, sinds de tweede feministische golf, voor economische zelfstandigheid wordt gevochten en dat dit heel erg belangrijk is voor de Partij van de Arbeid. Maar wat doet de Partij van de Arbeid dan om bijvoorbeeld de positie van alleenstaande vrouwen, die niet economisch zelfstandig zijn, te versterken? Zorgt niet juist dit kabinet ervoor dat die economische positie verslechtert? Ik noem de thuiszorg waar loondump aan de orde van de dag is. Wat vindt de Partij van de Arbeid daarvan?

Mevrouw **Tanamal** (PvdA):
Mevrouw Siderius heeft in haar eigen termijn een aantal belangrijke punten genoemd, die hier natuurlijk ook mee te maken hebben. Ik begrijp ook heel goed waarom zij zegt dat dit van invloed is op het leven van mensen. Ik ben dat op onderdelen ook met haar eens, maar haar vraag was toch vooral hoe mevrouw Yücel die bredere aanpak in haar voorstel gaat verwerken. Ik laat dat graag bij mevrouw Yücel.

Mevrouw **Siderius** (SP):
Dit is een debat en mevrouw Tanamal staat hier namens de Partij van de Arbeid-fractie. Het lijkt mij goed dat ze gewoon antwoord geeft op mijn vraag wat de Partij van de Arbeid gaat doen aan al die dingen die ik in mijn eerste termijn heb genoemd. Volgens mij zit de Partij van de Arbeid nog steeds in het kabinet. Vandaag zit hier ook een minister van de Partij van de Arbeid. De kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs worden alleen maar slechter. Dat kan de Partij van de Arbeid zich toch zeker niet permitteren? Laat ik het maar even zo zeggen. Wat gaat de PvdA-fractie voorstellen om daarin verandering te brengen?

Mevrouw **Tanamal** (PvdA):
Er zijn al een flink aantal maatregelen genomen. Ik denk bijvoorbeeld aan de Wet arbeid en zorg, waarbij ik zelf betrokken was. Er zijn verder een flink aantal initiatieven genomen om vrouwen te ondersteunen bij het combineren van werk met andere zaken. Daardoor is hun kans op werk vergroot. Denk ook aan het flexibele verlof, dat door mevrouw Voortman aan de orde is gesteld, en aan alle verbeteringen bij de kinderopvang. Dat zijn allemaal zaken die hiermee te maken hebben. Ik blijf erbij dat de vraag van mevrouw Siderius toch vooral was wat mevrouw Yücel gaat doen met haar wetsvoorstel om dit veel breder in te schieten dan alleen maar op de gelijke beloning.

☐

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Voorzitter. Loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen is een onrecht en dat onrecht moeten we met z'n allen aanpakken. Ik zie vandaag vooral vrouwelijke collega's in de Kamer. De heer Heerma en ik zijn dan misschien van een ander geslacht, maar die ongelijkheid moeten juist wij, mannen, tot onze verantwoordelijkheid maken om ervoor te zorgen dat die loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt aangepakt. Dat onrecht op de arbeidsmarkt gaat verder dan alleen de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het is breder. Daarom houd ik vandaag ook een breder verhaal om in één keer met z'n allen door te kunnen pakken bij die ongelijkheid op de arbeidsmarkt.

In het begin van de jaren zestig van de vorige eeuw kwamen er veel gastarbeiders naar ons land. Met name jonge mannen uit landen als Spanje, Italië, Marokko en Turkije kregen de kans om hier te werken. Ze waren nodig om te helpen

met de wederopbouw van ons land, om de gaten op de arbeidsmarkt te vullen en om werk te doen waarvoor men geen mensen kon vinden. Het zweet van deze mensen viel vervolgens op de kades van de Rotterdamse haven, op de bodem van de kolenmijnen in mijn mooi Limburg, op de perrons van onze trein- en busstations en op de vloeren van onze fabrieken en magazijnen.

Er is sinds die tijd heel veel gebeurd. Mensen die aanvankelijk zouden vertrekken, mochten blijven. Ze maakten de keuze om Nederlander te worden, om hun toekomst in dit land op te bouwen, om hun plek in het land waar hun zweet is gevallen op te eisen en om hun gezinnen naar hun nieuwe land te brengen. Hierna brak een lange periode van gewenning, aanpassing en strijd voor gelijkwaardigheid aan, want deze mensen moesten zich vele vragen stellen. Hoe zorg je voor werk en onderdak voor je gezin? Hoe leer je de taal en de gebruiken van een land kennen? Hoe maak je gebruik van je rechten? Hoe krijg je politiek invloed in ons nieuwe land?

Wij zijn inmiddels tientallen jaren verder. Groepen mensen die oorspronkelijk kwamen als gast, zijn nu tot gastheer geworden. De kinderen van de mensen die keihard werkten in onze fabrieken en met hun zweet dit land mede hebben opgebouwd, zijn nu parlementsleden, burgemeesters en zelfs Voorzitter van de Tweede Kamer geworden. In dit parlement is ooit besloten om groepen mensen uit andere landen naar Nederland te laten halen. Anno 2016 praten de nakomelingen van deze mensen in datzelfde parlement mee over de toekomst van ons land.

Maar ondanks die parlementsleden, die burgemeesters en die Voorzitter van de Tweede Kamer zijn wij er nog niet. Want op de grond van hetzelfde land waar het zweet van hun voorouders is gevallen, geeft bijna 60% van de Marokkaans-Nederlandse en 50% van de Turks-Nederlandse mensen aan zich weleens in het openbaar gediscrimineerd te voelen. Het aandeel van mensen met een migrantenachtergrond in de top van het bedrijfsleven is hier helaas, helaas, ook voor de VVD, 1% à 2%, terwijl deze groepen ongeveer 10% van de bevolkingssamenstelling uitmaken.

Mensen met een migrantenachtergrond hebben hier 50% minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan mensen zonder migrantenachtergrond, terwijl zij hier geboren en getogen zijn, de taal kennen en de opleiding hebben. En dan zegt de VVD: wij hadden vandaag beter een interview kunnen geven in de Libelle. Ondanks de vooruitgang is er dus nog te veel onrecht en te veel ongelijkheid, ook op het gebied van lonen. Etnische minderheden blijken gemiddeld minder te verdienen.

Dit brengt mij terug op het wetsvoorstel van Kamerlid Yücel, een voorstel voor het verminderen van de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Die loonongelijkheid kan niet en moet worden aangepakt. Helaas is die ongelijkheid er, die aangepakt moet worden. In het bedrijfsleven verdienen vrouwen 8% minder dan mannen bij gelijkwaardige kenmerken. De tijd dat geslacht een bewuste of onbewuste overweging is bij beloningen, moet voorbij zijn. Voor gelijk werk moeten gelijkwaardige personen gewoon een gelijk loon krijgen. DENK vindt daarom ook dat hierover meer bewustzijn moet komen bij bedrijven, dat hiervoor beleid moet worden opgesteld door bedrijven, dat hierover transparant moet worden gecommuniceerd en dat de ondernemingsraden hierin een controlerende rol mogen krijgen. Maar DENK vindt ook dat de overheid het goede voorbeeld moet geven, want daar krijgen vrouwen helaas nog steeds 4% minder betaald.

Waar het wetsvoorstel terecht is gericht op de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen, wil DENK doorpakken. DENK wil meer onrechtvaardigheden aanpakken. Mijn eerste vraag aan mevrouw Yücel is dan ook: waarom is haar wet alleen gericht op het bewerkstelligen van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen? Zouden bedrijven geen beleid moeten hebben voor gelijke beloning voor alle gelijkwaardige personen? Zou mevrouw Yücel bereid zijn om artikel IA van haar wet zodanig te wijzigen? Ik heb al een aantal amendementen voorbereid. Die liggen nu bij het Bureau Wetgeving.

Zoals ik zojuist aangaf, is er nog te veel onrecht richting mensen met een migrantenachtergrond. Mensen met een migrantenachtergrond worden niet alleen gediscrimineerd bij sollicitaties, niet alleen gediscrimineerd door de politiek, niet alleen gediscrimineerd bij het zoeken van een stage. Mensen met een migrantenachtergrond krijgen helaas ook minder loon op de arbeidsmarkt. Marokkaans-Nederlandse mannen hebben, als men rekening houdt met persoonlijke kenmerken, een inkomensachterstand van 16%. Bij Turkse Nederlanders is dit 12%. Bij Surinaamse Nederlanders is dit 13%. Dan hebben wij het over mensen die hier geboren en getogen zijn en de opleiding hebben, en bij gelijke kansen.

Uit Europees onderzoek blijkt dat in de groep landen waarbij Nederland in Europees verband hoort, het loon van immigranten gemiddeld 4% lager is, ook als rekening wordt gehouden met baan en persoonskenmerken. Mijn tweede vraag is waarom deze onrechtvaardigheid niet in haar wet is verwerkt. Zij maakt terecht een punt van de loonongelijkheid bij vrouwen, maar laat de mensen met een migrantenachtergrond gewoon zitten terwijl de ongelijkheid daar nog groter is. Stelt u zich eens voor dat u een vrouw bent op de arbeidsmarkt en daardoor minder verdient, maar daarbovenop nog van migrantenafkomst bent. Dan wordt u toch dubbel gepakt? Waarom kunnen wij dat dubbele onrecht niet in een keer aanpakken in plaats van met dit voorstel een groep uit te zonderen?

Verschillende identiteiten beïnvloeden elkaar. Dat heet intersectionaliteit. Onderzoek uit 2012 liet het zien: migrantenvrouwen kregen 0,6% minder loon omdat zij migrant zijn en 2,6% minder loon omdat zij vrouw zijn. Het hoeft niet in alle gevallen te komen door discriminatie. Wat doet het initiatiefvoorstel aan deze dubbele benadeling? Zouden wij op dit gebied niet meer bewustzijn moeten creëren en meer controle moeten inbrengen? Of zijn de mensen met een migrantenachtergrond electoraal niet belangrijk genoeg meer voor de PvdA? Laat de PvdA de mensen met een migrantenachtergrond zitten? Komt de PvdA niet meer voor deze groep op? Of heeft mevrouw Yücel de steun van de rechtse partijen nodig en denkt zij: als ik een ander voorstel indien, dan red ik het niet?

Ik rond af. Voor DENK is het duidelijk: geen loonverschil meer tussen mannen en vrouwen, loonongelijkheid aanpakken, geen loonverschil meer tussen mensen met en zonder migrantenachtergrond, maar een gelijke en rechtvaardige arbeidsmarkt.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**:
Hiermee zijn we gekomen aan het einde van de eerste termijn van de zijde van de Kamer richting de initiatiefneemster. De beantwoording vindt plaats op een later moment. Ik schors de vergadering tot 13.30 uur, waarna we verdergaan met de regeling van werkzaamheden.

De vergadering wordt van 11.34 uur tot 13.30 uur geschorst.

Voorzitter: Martin Bosma